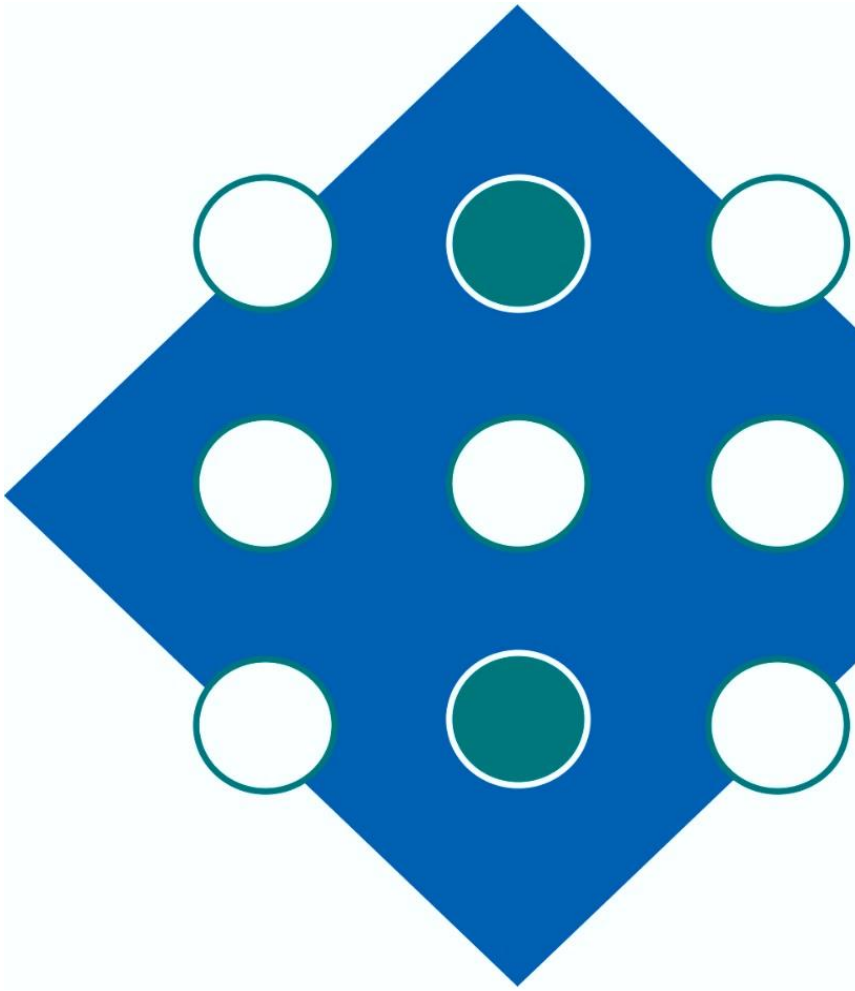

Plan de RR.HH 2025-2029

IdISBa
Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears

Control de cambios

Revisión	Descripción del cambio	Fecha
V1	Aprobación inicial en reunión del Patronato del IdISBa	25.06.2025

Índice

1. INTRODUCCIÓN....4
2. OBJETIVO DEL PLAN DE RECURSOS HUMANOS....5
3. ANÁLISIS....5
3.1. ANÁLISIS EXTERNO....5
3.2. ANÁLISIS INTERNO....9
4. ANÁLISIS DAFO....20
5. PLAN DE ACCIÓN....21
5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: GESTIÓN DE RRHH....21
5.2. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: HRS4R....24
5.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: PLAN DE ORDENACIÓN DE RRHH....25
5.4. OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: DESARROLLO PROFESIONAL Y PREVENCIÓN....27
5.5. OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: IGUALDAD, LIDERAZGO Y RELEVO GENERACIONAL....28
5.6. OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: VISIBILIDAD ACTIVIDAD DE RR.HH....30
6. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y CRONOGRAMA....32

1. Introducción

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa) nace de la asociación y colaboración entre los diferentes centros que desarrollan actividades de investigación biosanitaria y biomédica de las Illes Balears. El IdISBa está formado por un convenio de colaboración entre la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, la Consejería de Salud de las Illes Balears, el Servicio de Salud de las Illes Balears —Hospital Universitario Son Espases, Hospital Universitario Son Llàtzer y la Gerencia de Atención Primaria de Mallorca—, la Universidad de las Illes Balears y la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears.

El IdISBa cumple con el modelo de instituto de investigación sanitaria desarrollado en el Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos. Este real decreto tiene como finalidad fomentar la asociación a los hospitales del Servicio Nacional de Salud (SNS), de las universidades, organismos públicos de investigación y otros centros públicos o privados de investigación, a los efectos de constituir institutos de investigación multidisciplinares y conformados por distintas instituciones que contribuyan a fundamentar científicamente los programas y políticas del SNS, potenciando preferentemente la investigación traslacional.

En enero de 2024, el Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears recibe la acreditación del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Su obtención sitúa al IdISBa en el mapa de los centros de excelencia en investigación en salud del Estado. La acreditación como instituto de investigación sanitaria es un reconocimiento de excelencia en investigación en salud del Estado. Esta acreditación es un reconocimiento de excelencia de los resultados científicos y de los retornos beneficiosos en el ámbito asistencial, social y económico de la investigación.

El IdISBa está orientado a impulsar y liderar la generación de conocimiento innovador en salud y su traslación asistencial a través de sinergias entre sus grupos de investigación y otros socios estratégicos, con el fin de mejorar la salud del ciudadano. El Instituto tiene como visión crecer y posicionar al Instituto en la excelencia y el rigor científico, incentivando los grupos de investigación con liderazgo estatal e internacional y capacitándolos en la captación de recursos públicos y privados para desarrollar una I+D+i traslacional de gran impacto y que permita, finalmente, generar y transferir el conocimiento a la práctica asistencial y tejido industrial.

2. Objetivo del plan de recursos humanos

El presente documento define las políticas de recursos humanos (RR. HH.) de la institución, así como los objetivos y líneas estratégicas del área en los próximos 5 años. Estos objetivos, como no puede ser de otra manera, se enmarcan dentro de los objetivos definidos en el *Plan Estratégico 2025-2029* que en sí mismo contiene un objetivo estratégico específico referido a *Personas.*

En este documento se han tenido en cuenta todos los indicadores y recomendaciones relativos al área de RR. HH. a los que se refiere el ISCIII en su guía de acreditación y en la *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

Es esencial para el IdISBa orientar sus políticas y acciones a estas recomendaciones de cara a garantizar la excelencia en el área de personas y, así, poder lograr ser una institución que cumple con los estándares de calidad y excelencia en este ámbito, con clara vocación de compromiso por el avance en temas como la captación de talento, retención de profesionales y fomento de un desarrollo profesional específico por áreas, categorías y liderazgo femenino; aspectos que de manera inequívoca revierten de manera directa en la calidad del ámbito de la investigación y en los resultados derivados de esta.

3. Análisis

3.1. Análisis externo

Desde el punto de vista de RR.HH, en materia normativa que afecta al IdISBa destacamos las siguientes:

Normativa de ámbito estatal

- Constitución Española de 1978 (art. 34).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones (LF).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el cual se aprueba el Reglamento de Fundaciones de competencia estatal.
- Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.
- Plan de choque por la Ciencia y la Innovación, del Ministerio de Ciencia e Innovación, coloca la ciencia, la I+D+I y el talento en el centro de la estrategia de la recuperación tras una década de recortes y ausencias de reformas y ausencias de reforma. Este plan contribuye a que la ciencia y la innovación lideren las soluciones a la crisis de la COVID-19 pero también posibilita que se generen industrias y empresas competitivas de alto valor añadido.

Normativa de ámbito autonómico

- Artículo 30.33 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears (aprobado por la Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero), mediante el cual la comunidad autónoma de las Illes Balears tiene competencia exclusiva en materia de fundaciones que desarrollen principalmente sus funciones en el territorio de las Illes Balears.
- Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Decreto 61/2007, de 18 de mayo, de regulación del Registro Único de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y de organización del ejercicio del protectorado.
- Decreto 26/2019, de 4 de septiembre, de la presidenta de las Illes Balears, por el cual se confiere a las Consejerías el ejercicio del protectorado de las fundaciones en el ámbito de las Illes Balears.

- Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del personal Investigador Laboral al servicio de los Institutos de Investigación Sanitaria de las Illes Balears.

Normativa propia del IdISBa

- I Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears.

Ámbito internacional

Dentro del ámbito internacional debemos hablar de la estrategia de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (*Human Resources Strategy for Researchers*) de la Comisión Europea.

La Excelencia en Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) contempla los derechos y responsabilidades de los investigadores e investigadoras, así como los de sus empleadores, contribuyendo a la creación de un mercado laboral atractivo para los intereses de la comunidad científica, que goza de plena transparencia y que les permite desarrollar sus carreras científicas en un ambiente motivador. Esta estrategia da apoyo a las instituciones de investigación y a las entidades financiadoras en la implementación de los principios de la Carta Europea del Investigador (*European Charter of Researchers*) y el Código de Conducta para la Contratación (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*).

El IdISBa se encuentra adherido a la estrategia HRS4R de la Comisión Europea desde agosto de 2015.

La Carta Europea del Investigador

La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios que sustentan el desarrollo de carreras de investigación atractivas con el fin de respaldar la excelencia en la investigación y la innovación en toda Europa. La Carta Europea del Investigador (en lo sucesivo, la «Carta del Investigador») se centra en los derechos y las responsabilidades de los investigadores, los empleadores, los financiadores y los responsables políticos. Consta de veinte principios clave. Dichos principios se clasifican en los cuatro pilares siguientes:

a) ética, integridad, género y ciencia abierta;

b) evaluación, contratación y progresión de los investigadores;

c) condiciones y prácticas de trabajo;

d) carreras de investigación y desarrollo del talento.

La Carta del Investigador va dirigida a todos los investigadores, a todos los sectores que realizan actividades de investigación y a todas las organizaciones coordinadoras pertinentes (partes interesadas). Incluye a:

a) investigadores de todos los sectores (mundo académico y organizaciones públicas y privadas que realizan actividades de investigación);

b) empleadores de investigadores de los sectores público y privado;

c) financiadores de investigación e investigadores de los sectores público y privado;

d) responsables políticos que se ocupan de políticas relacionadas con la Carta.

Va dirigida a los investigadores de todas las disciplinas, entre ellas la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y las ciencias sociales y las humanidades (CSH). Abarca todos los tipos de investigación, desde la investigación de frontera hasta investigaciones específicas, estratégicas, aplicadas y cercanas al mercado.

Descriptores de los perfiles de investigación – EURAXESS

La Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) establece las siguientes cuatro etapas de la carrera investigadora que corresponden con el itinerario de la carrera profesional de EURAXESS, propuesta por la Comisión Europea:

R1. *First Stage Researcher*

Investigadores que investigan bajo supervisión hasta alcanzar el grado de doctor o un nivel equivalente de competencia y experiencia.

R2. *Recognised Researcher*

Investigadores con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que aún no hayan establecido un nivel significativo de independencia en el desarrollo de su propia investigación, la captación de financiación o la dirección de un grupo de investigación.

R3. *Established Researcher*

Investigadores con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que sean capaces de desarrollar de forma independiente su propia investigación, atraer financiación y dirigir un grupo de investigación.

R4. *Leading Researcher*

Investigadores con un doctorado o un nivel equivalente de competencia y experiencia que sean reconocidos como líderes en su campo de investigación por sus homólogos.

3.2. Análisis interno

La Unidad de RR. HH. del IdISBa tiene como objetivo principal la captación y reclutamiento de capital humano investigador altamente cualificado y competitivo que permita desarrollar una carrera investigadora estable, así como de capital humano técnico y de gestión de excelencia que ofrezca servicios de apoyo a los investigadores e investigadoras en el desempeño de su labor profesional.

Así pues, una de las principales funciones de la Unidad de RR. HH. es promover la captación de recursos humanos en investigación y áreas de apoyo, fomentar la consolidación y estabilización profesional de este capital humano, así como la tutela y acompañamiento y orientación en temas normativos, y el avance en el desarrollo profesional de las personas que integran la institución.

Tal y como se reflejan en la web del IdISBa, las principales funciones de la Unidad de RR. HH. son las siguientes:

- Definir y aplicar la política laboral de la entidad.
- Dar solución a las peticiones e informaciones del personal propio.
- Tramitar y gestionar los procesos humanos (permisos, licencias, vacaciones, pluriempleo, etc.).

- Gestionar todo tipo de contratación de recursos humanos, tanto alta de nuevo personal como renovación del existente.
- Gestionar incidencias, consultas o trámites laborales.
- Controlar y archivar la documentación relacionada con la Unidad de Recursos Humanos.
- Realizar las convocatorias de selección de personal.
- Tramitar las solicitudes de contratación pertinentes frente a terceros y organismos.
- Coordinar actividades empresariales con los diversos centros y organismos en los que la Fundación desarrolla su investigación.
- Apoyar a la Oficina de Proyectos Competitivos Nacionales y a la Oficina de Proyectos Internacionales.
- Preparación presupuestaria relativa a los costes de personal.
- Seguimiento, vigilancia y medidas de corrección relacionadas con la protección de riesgos laborales.
- Apoyo en la implementación del plan de igualdad y atención a la diversidad.

El IdISBa ha experimentado un importante crecimiento a nivel de personal, tanto desde el punto de vista de profesionales contratados por la institución, como por profesionales adscritos al Instituto como integrantes de algunos de nuestros grupos de investigación. Este crecimiento de personal se ve reflejado en las siguientes tablas del período 2020-2024:

Personal IdISBa 2020	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	2	1	**3**
Personal de administración y gestión	11	12	**23**
Personal técnico de plataforma	9	9	**18**
Personal investigador	383	423	**806**
▪ Área Bioingeniería y Cirugía Experimental	68	29	**97**
▪ Área Epidemiología Clínica y Salud Pública	59	88	**147**
▪ Área Enfermedades Infecciosas e Inmunológicas	42	61	**103**
▪ Área Enfermedades Metabólicas y Nutrición	45	60	**105**
▪ Área Enfermedades Respiratorias y Cardiovasculares	65	53	**118**
▪ Área Neurociencias	49	60	**109**
▪ Área Oncohematología	55	72	**127**

TOTAL (personal contratado y adscrito)	**405**	**445**	**850**

Tabla 1. Distribución personal 2020

Personal IdISBa 2021	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	1	2	**3**
Personal de administración y gestión	9	10	**19**
Personal técnico de plataforma	9	9	**18**
Personal investigador	365	424	**789**
▪ Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	63	30	**93**
▪ Área Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	62	102	**164**
▪ Área Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	41	62	**103**
▪ Área Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	57	58	**115**
▪ Área Enfermedades Respiratorias	33	37	**70**
▪ Área Neurociencias	48	57	**105**
▪ Área Oncohematología y hematología	61	78	**139**
TOTAL (personal contratado y adscrito)	**384**	**445**	**829**

Tabla 2. Distribución personal 2021

Personal IdISBa 2022	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	2	1	**3**
Personal de administración y gestión	9	9	**18**
Personal técnico de plataforma	11	8	**19**
Personal investigador	369	440	**809**
▪ Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	71	31	**102**
▪ Área Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	61	108	**169**
▪ Área Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	40	68	**108**
▪ Área Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	61	56	**117**

Personal IdISBa 2022	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
▪ Área Enfermedades Respiratorias	33	35	**68**
▪ Área Neurociencias	47	64	**111**
▪ Área Oncología y hematología	56	78	**134**
TOTAL (personal contratado y adscrito)	**391**	**458**	**849**

Tabla 3. Distribución personal 2022

Personal IdISBa 2023	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	1	2	**3**
Personal de administración y gestión	12	17	**29**
Personal técnico de plataforma	12	10	**22**
Personal investigador	376	441	**817**
▪ Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	77	36	**113**
▪ Área Salud Pública, Epidemiología Clínica y Servicios de Salud	62	116	**178**
▪ Área Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	41	65	**106**
▪ Área Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	64	59	**123**
▪ Área Enfermedades Respiratorias	31	37	**68**
▪ Área Neurociencias	54	65	**119**
▪ Área Oncología y hematología	47	63	**110**
TOTAL (personal contratado y adscrito)	**401**	**470**	**871**

Tabla 4. Distribución personal 2023

Personal IdISBa 2024	Distribución por sexo		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Personal de dirección	1	2	**3**
Personal de administración y gestión	17	15	**32**
Personal técnico de plataforma	13	16	**29**
Personal investigador	404	490	**894**

▪ Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	83	42	**125**
▪ Área Salud Pública, Epidemiología Clínica y Servicios de Salud	69	137	**206**
Área Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	43	74	**117**
▪ Área Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	72	59	**131**
Área Enfermedades Respiratorias	33	37	**70**
▪ Área Neurociencias	55	66	**121**
▪ Área Oncología y hematología	49	75	**124**
TOTAL (personal contratado y adscrito)	**435**	**523**	**958**

Tabla 5. Distribución personal 2024

Actualmente el IdISBa tiene dos grandes bloques de personal: adscrito sin relación laboral con el IdISBa, pero que sí se encuentra dentro de los grupos de investigación del Instituto, y el personal contratado por el propio IdISBa:

Personal de estructura

Es el personal que se encuentra contratado bajo la modalidad de personal fijo o indefinido e interinidad. Este personal se encuentra incluido dentro de la *Relación de puestos de trabajo* (RPT), la cual actúa como instrumento técnico con la que se ordenan los recursos humanos para la prestación de servicios de forma eficaz y donde se establecen los requisitos para la ocupación de cada puesto de trabajo.

Dentro de este bloque se incluyen puestos de trabajo de personal investigador, técnico y de gestión. Para poder acceder a dichos puestos de trabajo, el procedimiento de selección es el establecido para el sector público, es decir, mediante aprobación de oferta pública de empleo (OPE) y mediante los sistemas de acceso: oposición, concurso oposición y concurso.

No obstante, al personal investigador, además de estos sistemas, también le será de aplicación lo establecido en el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, por el cual el IdISBa puede determinar en la OEP qué puestos de trabajo de categoría de investigador titular podrán ir por el procedimiento de estabilización recogido en dicho decreto. Esto consistirá en que los investigadores e investigadoras que hayan realizado un Ramón y Cajal y hayan obtenido la calificación de I3 o bien un Miguel Servet y hayan superado su evaluación y

obtenido el Miguel Servet II podrán ser estabilizados como personal investigador titular mediante la contratación laboral indefinida.

Personal no de estructura

Es el personal temporal contratado por el IdISBa con cargo a proyectos competitivos (internacionales, nacionales, autonómicos o propios del Instituto) y el personal con cargo a fondos privados.

El personal que se contrate por el IdISBa mediante proyectos competitivos estará sujeto a las condiciones establecidas en la convocatoria de dicho proyecto competitivo y en base a lo establecido en la Ley 7/2022 del 5 de agosto, de la ciencia, la tecnología y la innovación de las Islas Baleares, tanto en el procedimiento de selección, como en la modalidad contractual y las retribuciones.

El personal contratado con cargo a fondos privados se encontrará sujeto a la convocatoria pública que publique el IdISBa, en la cual se harán constar el sistema de acceso —concurso, normalmente—, funciones que realizar, requisitos de acceso, modalidad contractual, retribuciones y el baremo de méritos.

Herramientas de reclutamiento

Los procesos de selección y contratación del personal del IdISBa se rigen por una serie de principios básicos que garantizan la igualdad de acceso al empleo para todos, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y con respecto a las normas nacionales e internacionales en la materia y, específicamente, en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (C&C). También consideramos que los principios de la C&C son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal del centro independientemente de su categoría profesional, incluido personal de investigación, personal técnico y personal en el área de gestión y servicios.

Para ello, debemos tener en cuenta la *Open, Transparent and Merit-based Recruitment* (OTM-R), como conjunto de herramientas para implementar prácticas de reclutamiento que impliquen una contratación abierta, transparente y basada en el mérito dentro de las organizaciones que realizan investigación; todo ello se encuentra altamente vinculado a la C&C.

Los cinco principios que inspiran el sistema de reclutamiento son:

Publicidad

Las ofertas de empleo y las bases de selección se publican en el sitio web del IdISBa y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional (como EURAXESS, I+D+i Madrid Ciencia y Tecnología), según cada caso. La oferta publicada debe indicar el detalle de los conocimientos y habilidades que se requieren para el puesto, el contenido de las principales funciones que realizar, los requisitos obligatorios y los valorables, así como la fecha de cierre de la oferta. Las ofertas se deberán publicar en español, catalán e inglés.

Transparencia

Las ofertas definirán los requisitos de acceso, los aspectos que se valoran y su ponderación.

Igualdad

La convocatoria debe garantizar que nadie esté excluido, excepto por no cumplir con los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Toda candidatura que cumpla con el mínimo será evaluada, sin discriminar a nadie por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, estatus social o económico.

Mérito y habilidad

La selección debe basarse en la evaluación del currículum o a través de un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas o la realización, en su caso, de pruebas técnicas o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y la racionalidad del proceso. Las interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas del CV no serán penalizadas, sino consideradas como parte de la evolución del personal investigador hacia una carrera profesional multidimensional.

Profesionalidad e imparcialidad en el procedimiento

La comisión de selección estará compuesta por profesionales del área de gestión de la investigación y por profesionales de la ciencia o personal técnico de los diferentes departamentos y áreas, asegurando que no haya conflicto de intereses con las candidaturas que se admitan en el proceso de selección.

Carrera profesional

Para la aplicación de la carrera profesional de todo el personal del IdISBa se deberá tener en cuenta, además de lo establecido en la normativa estatal y autonómica, el I Convenio Colectivo

del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears y, en concreto para el personal investigador, el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.

Carrera profesional investigadora

La carrera investigadora para los investigadores e investigadoras del IdISBa con dedicación a la investigación sanitaria se define en etapas y categorías asociadas a dichas etapas. A continuación, se muestra un esquema con la correspondencia de los perfiles investigadores de EURAXESS con la del Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y la clasificación del Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears:

ETAPAS EURAXESS	CATEGORIAS IdISBa	
	Decreto de carrera	Convenio colectivo
R1. Etapa predoctoral / formación	Personal investigador en formación	Grupo A, nivel 2
R2. Etapa posdoctoral júnior	Personal investigador posdoctoral	Grupo A, nivel 1, *a)*
R3. Etapa posdoctoral sénior	Personal investigador asociado	Grupo A, nivel 1, *b)*
R4. Etapa sénior / Investigador principal	Personal investigador titular	Grupo A, nivel 1, *c)*
	Profesor o profesora de investigación	Grupo A, nivel 1, *d)*

Tabla 6. Clasificación personal investigador

Teniendo en cuenta la clasificación de etapa de EURAXESS (R1, R2, R3 y R4), se puede clasificar el personal investigador contratado y adscrito del IdISBa del ejercicio 2023 de la siguiente forma:

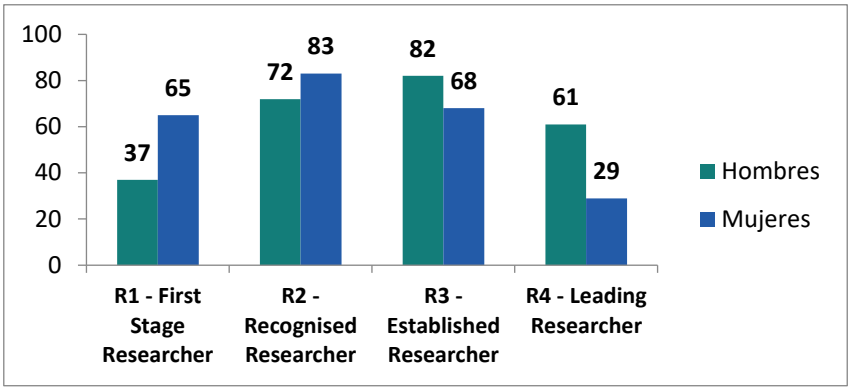

Gráfico 1. Clasificación euraxess por género

Por tanto, en conjunto con EURAXESS, el Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el cual se aprueba el Estatuto del Personal Investigador Laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y la clasificación del Convenio Colectivo del Personal de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, la carrera investigadora en el IdISBa sigue el siguiente esquema:

Figura 1. Carrera investigadora IdISBa

Carrera profesional de la investigación clínica

El IdISBa, en su plantilla de personal investigador, no cuenta con investigadoras o investigadores clínicos o asistenciales ya que el personal clínico está contratado por las instituciones sanitarias que constituyen el IdISBa; por lo que este personal es adscrito a la institución.

Actualmente el Instituto tiene en activo un programa Río Hortega y Juan Rodés del Instituto de Salud Carlos III, los cuales se están llevando a cabo por personal investigador clínico contratado por el Hospital Universitario Son Espases.

Uno de los grandes objetivos del IdISBa es conseguir incrementar la investigación clínica y, para ello, debe trabajar con los hospitales que forman el IdISBa a fin de que se aprueben programas, medidas o sistemas para que el personal clínico de las instituciones sanitarias pueda dedicar parte de su jornada a la investigación sanitaria.

En este sentido, el IdISBa cuenta con el Programa de Intensificación Ramón Llull. Este programa de intensificación permite a las investigadoras e investigadores con actividad clínica-asistencial ser liberados de un porcentaje de jornadas laborales y así pueden dedicarse a actividades de investigación.

Esta intensificación supone que las y los profesionales seleccionados puedan compaginar mejor sus labores asistenciales con las labores investigadoras, por lo que, de manera parcial, serán liberados de su labor asistencial para poder dedicar así este tiempo en actividades de investigación.

Otras políticas de recursos humanos

Igualdad de género y diversidad

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo o de género se constituyen como derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. La incorporación de políticas de igualdad entre diferentes géneros en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, integradoras y respetuosas con la diversidad, con lo que se contribuye así a erradicar situaciones de discriminación y violencia y, en definitiva, a promover la igualdad real entre personas con independencia de su género.

En marzo de 2023, el IdISBa aprobó su plan de igualdad con el objetivo de definir un conjunto integrado y sistemático de políticas públicas y medidas que posibiliten la promoción de la igualdad de género. Las áreas de actuación que se han trabajado en el diagnóstico y sobre las cuales se ha estructurado la investigación también pretenden ser las áreas en las cuales se intervenga con acciones o medidas establecidas al plan. Estas son:

1. Estrategia y organización interna.
2. Acceso, selección, promoción y desarrollo.
3. Condiciones laborales.
4. Conciliación.
5. Prevención de riesgos y acoso sexual y por razón de género.
6. Comunicación, imagen y lenguaje.

El plan de igualdad del IdISBa tiene los siguientes objetivos principales:

- Garantizar el avance de la incorporación del enfoque de género en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas de actuación de la entidad.
- Promover y aumentar la presencia de las mujeres y hombres en aquellas áreas y centros donde tengan una baja representación, respectivamente, considerando la oferta y la demanda del mercado laboral.
- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra los casos de acoso sexual, actitudes sexistas y trato discriminatorio.
- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades

Manual de Bienvenida

El 28 de octubre de 2019, el Patronato de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears, aprobó el *Manual de bienvenida IdISBa*, el cual se hace entrega a todo el personal que empieza a trabajar en el IdISBa. Asimismo, este manual de bienvenida se encuentra publicado en la página web del IdISBa. En el manual de bienvenida, el personal podrá encontrar entre otras la siguiente información: estructura organizativa del IdISBa; sistema de gestión de personal; sistema de comunicaciones internas o externas; formación y procedimiento para la gestión de incidencias.

4. Análisis DAFO

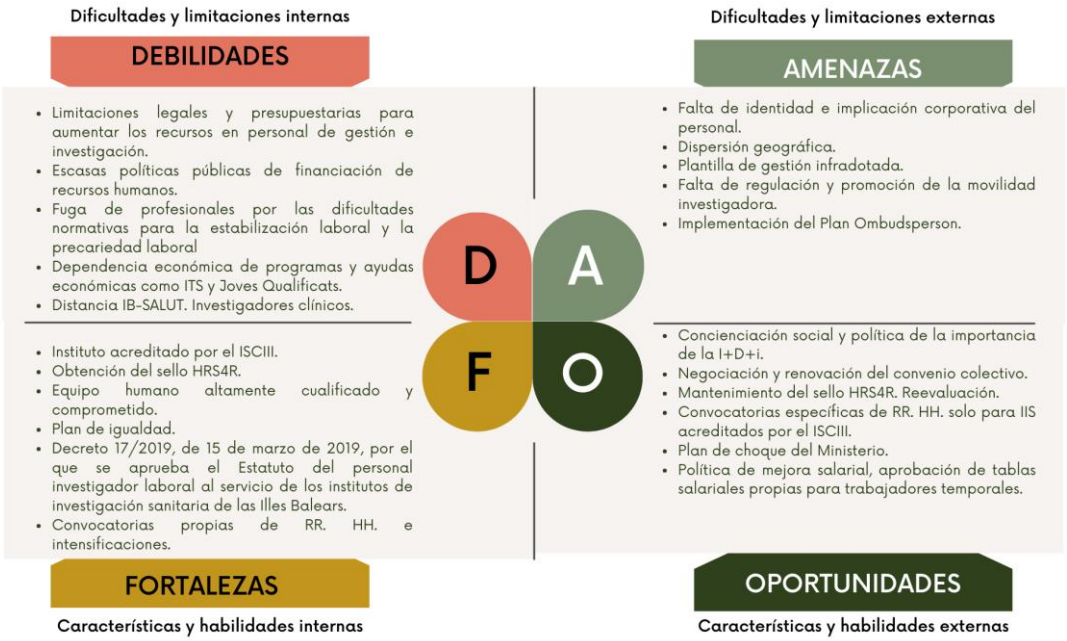

Figura 2. Análisis DAFO

5. Plan de acción

A partir de los resultados extraídos del análisis DAFO, y teniendo siempre presente la orientación marcada a nivel europeo por las políticas de HRS4R y por el ISCIII en sus guías de acreditación, el IdISBa puede establecer unos objetivos estratégicos que sientan las bases para planificar actividades que desarrollar en los próximos años con el objetivo de situar al IdISBa como uno de los principales institutos de investigación sanitaria españoles en materia de excelencia en RR. HH.

Concretamente, se consideran líneas estratégicas de este plan de recursos humanos:

1	Gestión de RRHH.
2	HSR4R
3	Plan de ordenación de RRHH.
4	Desarrollo profesional y prevención.
5	Igualdad, liderazgo y relevo generacional.
6	Visibilidad actividad RR.HH.

5.1. Objetivo estratégico 1: Gestión de RRHH.

OBJETIVO 1	GESTIÓN DE RR.HH.		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.1	Mantenimiento y mejora del Procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. *Charter and Code*. OTM-R.		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Mantener las bases generales de procesos selectivos donde se establecen unos máximos y mínimos generales, y que sirvan de guion en las bases específicas de cada convocatoria, respetando la normativa estatal, autonómica y de convenio junto con los principios establecidos en la *Charter and Code* OTM-R. Introducir mejoras a estas bases.			
Indicadores de seguimiento	• Procedimientos revisados según incidencias o solicitudes estudiadas.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	• RR. HH. • Gerencia		

OBJETIVO 1	GESTIÓN DE RR.HH.		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.2	Tutela y acompañamiento		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Mantenimiento y actualización del manual de bienvenida. ● Establecer un procedimiento y responsable de presentación de las instalaciones y del personal. ● Informar al personal investigador de los planes para emergentes, movilidad, intensificación y demás, así como de las convocatorias que puedan ser de su interés.			
Indicadores de seguimiento	● Mantenimiento y actualizaciones del Manual de Bienvenida. ● Procedimiento recepción personal contratado.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia		

OBJETIVO 1	GESTIÓN DE RR.HH.		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.3	Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Mantenimiento de control de presencia horario. ● Mejora y mantenimiento de sistema de control y gestión de teletrabajo. ● Adaptación de las bases específicas de los diferentes procesos selectivos para que se constituya una bolsa de trabajo. ● Base de datos de talentos para posibles convocatorias. ● Implantar mapa de procesos de RR.HH. ● Procedimiento para la presentación de bajas y altas médicas.			
Indicadores de seguimiento	● Revisión del cómputo de la jornada laboral. ● Control de las tareas desarrolladas en situación de teletrabajo. ● Creación y seguimiento continuo del mapa de procesos		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● RR. HH.		

OBJETIVO 1	GESTIÓN DE RR.HH.		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.4	Armonización y control de RR.HH en Fundanet		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Revisión periódica para confirmar/actualizar la información básica del personal contratado. ● Creación de BB.DD. con los datos salariales estandarizados.			
Indicadores de seguimiento	● Actualización de la información del personal en Fundanet.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● OPI ● OPN ● Ensayos clínicos ● Calidad ● Plataformas ● Infraestructuras ● RR.HH		

OBJETIVO 1	GESTIÓN DE RR.HH.		
Línea estratégica 1.1	Excelencia de RR. HH.		
Objetivo operativo 1.1.5	Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Confección de nóminas y seguros sociales desde la Undiad de RR. HH. ● Confección de contratos laborales y registro telemático ante el SEPE. ● Tramitación telemática de altas, bajas y modificación de afiliación; comunicación bajas y altas por IT y AT. ● Configuración de un apartado específico para el trámite telemático de inscripción de las ofertas laborales en la web del IdISBa.			
Indicadores de seguimiento	● Configuración de aplicación de nóminas, sistema red, sistema CRETA y SILTRA. ● Informatizar el proceso de participación de las ofertas laborales en la web del IdISBa.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia ● TIC		

5.2. Objetivo estratégico 2: HRS4R

OBJETIVO 2	HRS4R		
Línea estratégica 2.1	Plan de acción HRS4R		
Objetivo operativo 2.1.1	Captación del talento internacional		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Publicación en el Portal Europeo de EURAXESS de las ofertas de empleo dirigidas a investigadores con el objeto de mejorar de su movilidad y carrera profesional. ● Difusión de la Política OTM-R IdISBa (Open, Transparency and Merit-based Recruitment) ● Desarrollo de la lista de control OTM-R.			
Indicadores de seguimiento	● Nº de ofertas publicadas en EURAXESS ● Nº de investigadores que han aplicado a la oferta publicada ● Implantación lista control OTM-R. ● Mantenimiento del sello HRS4R		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● OPI ● Calidad ● Plataformas ● RR.HH		

OBJETIVO 2	HRS4R		
Línea estratégica 2.1	Plan de acción HRS4R		
Objetivo operativo 2.1.2	Figura Ombudsperson		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Comunicación interna y sensibilización de la figura Ombudsperson. ● Registrar todas las solicitudes recibidas. ● Elaboración de la memoria anual.			
Indicadores de seguimiento	● Nº de casos gestionados de forma informal. ● % de conocimiento del personal sobre la figura (a través de encuestas). ● Memoria anual presentada al CCI		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● Gestión científica ● RR.HH ● Dirección Científica ● Dirección Gerencia ● Ombudsperson		

5.3. Objetivo estratégico 3: Plan de ordenación de RRHH

OBJETIVO 3	PLAN DE ORDENACIÓN DE RRHH		
Línea estratégica 3.1	Retención de profesionales. Consolidación		
Objetivo operativo 3.1.1	Consolidación del personal técnico y personal de gestión		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Gestiones con Presupuestos y Función Pública para lograr la cobertura y dotación de plazas que actualmente se encuentran ocupadas con proyectos temporales. ● Lanzar procesos de contratación para consolidar estas plazas en estructura. ● Creación de procedimiento para la estabilización del personal investigador. ● Gestión de solicitud a Función Pública, para la creación de plazas nuevas y posterior publicación de OPE.			
Indicadores de seguimiento	● Seguimiento anual de la RLT. ● Convocatorias lanzadas. ● Relación del personal estabilizado respecto al volumen del personal total.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	● RR. HH.		

OBJETIVO 3	PLAN DE ORDENACIÓN DE RRHH		
Línea estratégica 3.2	Movilidad investigadora		
Objetivo operativo 3.2.1	Favorecer la movilidad de investigadores e investigadoras para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Promoción, apoyo y gestión de solicitudes de convocatorias competitivas de movilidad de ámbito autonómico, nacional o internacional publicadas por parte de agencias financiadoras, tanto públicas como privadas. ● Convocatoria propia de movilidad IdISBa.			
Indicadores de seguimiento	● N.º de estancias y acciones de movilidad del personal investigador IdISBa en otros centros. ● N.º de meses de estancia del personal investigador IdISBa en otros centros. ● N.º de estancias y acciones de movilidad de investigadoras e investigadores externos al IdISBa. ● N.º de investigadores e investigadoras que realizan movilidad con la convocatoria propia.		
Periodicidad	Anualidad		

Responsables	• RR. HH. • OPN y OPI • Formación

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.3	Carrera investigadora		
Objetivo operativo 3.3.1	Aprobación del procedimiento de carrera investigadora		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Creación de equipo de trabajo para definir procedimiento de evaluación de la carrera investigadora. • Desarrollo de procedimiento de evaluación de carrera investigadora.			
Indicadores de seguimiento	Aprobación de procedimiento.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	• RR. HH. • Gerencia • Dirección Científica		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.3	Carrera investigadora		
Objetivo operativo 3.3.2	Aprobación del procedimiento sobre la tasa de reposición del IdISBa		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Analizar legislación vigente (Ley de Presupuestos, Estatuto Básico del Empleado Público, convenios colectivos, etc.). • Realizar un diagnóstico interno de la plantilla. • Definir los criterios de aplicación de la tasa de reposición.			
Indicadores de seguimiento	Aprobación de procedimiento.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	• RR. HH. • Gerencia • Dirección Científica		

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.4	Impulso carrera del personal clínico investigador		
Objetivo operativo 3.4.1	Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Reuniones con las comisiones de investigación para elevar propuestas a Ib-Salut. • Valoración de la investigación como incentivo en contratos de gestión. • Valoración de la investigación para acceso a plazas fijas (OPE). • Valoración de la investigación para acceso a jefaturas. • Incremento de intensificaciones a personal clínico asistencial para hacer investigación.			

Indicadores de seguimiento	• N.º de reuniones con Ib-Salut. • N.º de intensificaciones.
Periodicidad	Anualidad
Responsables	• RR. HH. • OPN y OPI

OBJETIVO 3	DESARROLLO PROFESIONAL		
Línea estratégica 3.5	Formación específica en RR. HH.		
Objetivo operativo 3.5.1	Formación específica en RR. HH.		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Realizar formación al personal IdISBa en materia de: - Liderazgo. - Gestión de equipos. - Trabajo en equipo. - Procedimiento administrativo.			
Indicadores de seguimiento	• N.º de cursos impartidos. • N.º de participantes en la formación.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	• RR. HH. • Formación		

5.4. Objetivo estratégico 4: Desarrollo profesional y prevención

OBJETIVO 4	DESARROLLO PROFESIONAL Y PREVENCIÓN		
Línea estratégica 4.1	Renovación del convenio colectivo		
Objetivo operativo 4.1.1	Renovación del convenio colectivo		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Realizar los trámites necesarios para obtener los informes favorables pertinentes. • Aprobación por el órgano competente. • Publicación del convenio colectivo y difusión (página web e intranet).			
Indicadores de seguimiento	• Aprobación y publicación.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	• RR. HH. • Comité de Empresa • Gerencia		

OBJETIVO 4	DESARROLLO PROFESIONAL Y PREVENCIÓN		
Línea estratégica 4.2	Prevención de Riesgos Laborales		
Objetivo operativo 4.2.1	Gestión Prevención de Riesgos Laborales		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Valoración de necesidades del personal contratado para estudio y adecuación de los servicios de Prevención. ● Estandarización del procedimiento de prevención para nuevas incorporaciones y para personal ya contratado			
Indicadores de seguimiento	● Cumplimento de requerimientos y necesidades de la plantilla ● Gestión PRL inicial para nuevas incorporaciones. ● Gestión seguros de viaje, responsabilidad civil y seguro de accidentes del personal contratado.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	● RR. HH.		

5.5. Objetivo estratégico 5: Igualdad, liderazgo y relevo generacional

OBJETIVO 5	IGUALDAD, LIDERAZGO Y RELEVO GENERACIONAL		
Línea estratégica 5.1	Seguimiento de indicadores sobre liderazgo femenino		
Objetivo operativo 5.1.1	Apoyo y fomento del liderazgo femenino		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Seguimiento de las acciones del *Plan de Igualdad*. ● Análisis anual de plantilla y miembros IdISBa por género. ● Análisis por categorías.			
Indicadores de seguimiento	● N.o de mujeres / n.o de hombres por categoría.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia		

OBJETIVO 5	Igualdad, liderazgo y relevo generacional		
Línea estratégica 5.2	Comités y tribunales paritarios		
Objetivo operativo 5.2.1	Comités y tribunales paritarios		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Mantener la paridad en las comisiones y los comités del IdISBa.			

● Los tribunales de selección de personal y de otras convocatorias deberán cumplir con la paridad entre hombres y mujeres.	
Indicadores de seguimiento	Tribunales y comisiones del IdISBa paritarios
Periodicidad	Anualidad
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia

OBJETIVO 5	Igualdad, liderazgo y relevo generacional		
Línea estratégica 5.3	Actualización de procedimientos de acoso		
Objetivo operativo 5.3.1	Actualización de procedimientos de acoso		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Trabajar con el servicio de prevención ajeno (EUROPREVEN) para la actualización del protocolo y procedimiento de acoso laboral. ● Difundir entre todo el personal IdISBa dicho protocolo y procedimiento.			
Indicadores de seguimiento	● Actualizar y difundir el protocolo de acoso laboral.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia		

OBJETIVO 5	Igualdad, liderazgo y relevo generacional		
Línea estratégica 5.4	Fomento de la conciliación familiar		
Objetivo operativo 5.4.1	Fomento de la conciliación familiar		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
● Instaurar una política de que en las convocatorias de programas propios de investigación IdISBa prevean la posibilidad de suspensión o prolongación de la duración de los contratos por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por un período equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo. ● Prórroga de periodos de proyectos por un periodo equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo.			
Indicadores de seguimiento	● Presupuesto anual destinado a cubrir estas circunstancias.		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	● RR. HH. ● Gerencia ● Comité de Empresa		

OBJETIVO 5	Igualdad, liderazgo y relevo generacional		
Línea estratégica 5.5	Gestión de la diversidad		
Objetivo operativo 5.5.1	Implantar medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI		
Fecha inicio:	2025	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Desarrollar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. • Actualizar el Plan de Igualdad del IdISBa con las medidas LGTBI aprobadas entre el Comité de Empresa y Comisión de Igualdad del IdISBa.			
Indicadores de seguimiento	• Actualización del Plan de Igualdad con las medidas LGTBI		
Periodicidad	Anualidad		
Responsables	• RR. HH. • Comisión de Igualdad. • Comité de Empresa.		

5.6. Objetivo estratégico 6: Visibilidad actividad de RR.HH

OBJETIVO 6	Visibilidad actividad de RR.HH		
Línea estratégica 6.1	Visibilidad en la web del IdISBa		
Objetivo operativo 6.1.1	Disponer de un apartado específico de RR.HH IdISBa		
Fecha inicio:	2026	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Desarrollar un apartado específico de RR.HH en la web IdISBa. • Difusión sobre las ofertas de trabajo, normativa laboral, HRS4R, Ombudsperson.... • Desarrollo de información de interés para el personal investigador, personal de plataformas y de gestión y que esté accesible en la web y/o intranet del IdISBa.			
Indicadores de seguimiento	• Visibilidad actividad RR.HH en la web del IdISBa.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	• RR.HH • TIC • Comunicación		

OBJETIVO 6 **Línea estratégica 6.2** **Objetivo operativo 6.2.1**	Visibilidad actividad de RR.HH Visibilidad portal del empleado IdISBa Mantenimiento del portal del empleado IdISBa		
Fecha inicio:	2026	Fecha fin:	2029
Actividades que realizar:			
• Desarrollar un manual del nuevo portal para la unificación de criterios (resumen de la información del convenio vigente). • Realizar seminarios periódicos para tratar o resolver dudas o nuevas situaciones o incidencias que puedan darse por actualizaciones legislativas.			
Indicadores de seguimiento	• % incidencias recibidas por el departamento / % incidencias subsanadas. • Asistencia y participación de las personas trabajadoras en los seminarios.		
Periodicidad	Anual		
Responsables	• RR.HH		

6. Indicadores de seguimiento y cronograma

Resumen de los indicadores de seguimiento para dar cumplimiento a los objetivos descritos en el presente plan

Objetivo	Línea estratégica	Objetivo operativo	Responsable	Indicadores
1. GESTIÓN DE RRHH	1.1 Excelencia de RR. HH.	1.1.1. Mantenimiento y mejora del Procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. *Charter and Code*. OTM-R.	RR. HH Gerencia	• Procedimientos revisados según incidencias o solicitudes estudiadas.
		1.1.2. Tutela y acompañamiento	RR. HH. Gerencia	• Mantenimiento y actualizaciones del Manual de Bienvenida. • Procedimiento recepción personal contratado.
		1.1.3. Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.	RR. HH.	• Revisión del cómputo de la jornada laboral. • Control de las tareas desarrolladas en situación de teletrabajo. • Creación y seguimiento continuo del mapa de procesos
		1.1.4. Armonización y control de RR.HH en Fundanet	OPI / OPN Calidad Ensayos clínicos Plataformas / Infraestructuras RR.HH	• Actualización de la información del personal en Fundanet.
		1.1.5. Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia	RR. HH. Gerencia TIC	• Configuración de aplicación de nóminas, sistema red, sistema CRETA y SILTRA. • Informatizar el proceso de participación de las ofertas laborales en la web del IdISBa.

Objetivo	Línea estratégica	Objetivo operativo	Responsable	Indicadores
2. HRS4R	2.1 Plan de acción HRS4R	2.1.1. Captación del talento internacional	OPI Calidad Plataformas RR.HH	• Nº de ofertas publicadas en EURAXESS • Nº de investigadores que han aplicado a la oferta publicada • Implantación lista control OTM-R.
		2.1.2. Figura Ombudsperson	Gestión científica RR.HH Dirección Científica Dirección Gerencia Ombudsperson	• N.º de casos gestionados de forma informal. • % conocimiento de la figura (a través de encuestas). • Memoria anual presentada al CCI.
3. PLAN DE ORDENACIÓN DE RRHH	3.1. Retención de profesionales. Consolidación	3.1.1. Consolidación del personal técnico y personal de gestión	RR. HH.	• Seguimiento anual de la RLT. • Convocatorias lanzadas. • Relación del personal estabilizado respect al volumen del personal total.
	3.2. Movilidad investigadora	3.2.1. Favorecer la movilidad de investigadores e investigadoras para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa	RR. HH. OPN y OPI Formación	• N.º de estancias y acciones de movilidad del personal investigador IdISBa en otros centros. • N.º de meses de estancia del personal investigador IdISBa en otros centros. • N.º de estancias y acciones de movilidad de investigadoras e investigadores externos al IdISBa. • N.º de investigadores e investigadoras que realizan movilidad con la convocatoria propia.
	3.3. Carrera investigadora	3.3.1. Aprobación del procedimiento de carrera investigadora	RR. HH. Gerencia Dirección Científica	• Aprobación del procedimiento
		3.3.2. Aprobación del procedimiento sobre la tasa de reposición del IdISBa	RR. HH. Gerencia Dirección Científica	• Aprobación del procedimiento

Objetivo	Línea estratégica	Objetivo operativo	Responsable	Indicadores
	3.4. Impulso carrera del personal clínico investigador	3.4.1. Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador	RR. HH. OPN y OPI	• N.º de reuniones con Ib-Salut. • N.º de intensificaciones.
	3.5. Formación específica en RR. HH.	3.5.1. Formación específica en RR. HH.	RR. HH. Formación	• N.º de cursos impartidos. • N.º de participantes en la formación.
4. DESARROLLO PROFESIONAL Y PREVENCIÓN	4.1. Renovación del convenio colectivo	4.1.1. Renovación del convenio colectivo	RR. HH. Comité de Empresa Gerencia	• Aprobación y publicación.
	4.2. Prevención de riesgos laborales	4.2.1. Gestión de la prevención de los riesgos laborales	RR.HH	• Cumplimiento de los requerimientos y necesidades de la plantilla. • Gestión PRL inicial para nuevas incorporaciones. • Gestión seguros de viaje, responsabilidad civil y Seguro de accidentes del personal contratado.
5. IGUALDAD, LIDERAZGO Y RELEVO GENERACIONAL	5.1. Seguimiento de indicadores sobre liderazgo femenino	5.1.1. Apoyo y fomento del liderazgo femenino	RR. HH. Gerencia	• N.o de mujeres / n.o de hombres por categoría.
	5.2. Comités y tribunales paritarios	5.2.1. Comités y tribunales paritarios	RR. HH. Gerencia	• Tribunales y comisiones del IdISBa paritarios

Objetivo	Línea estratégica	Objetivo operativo	Responsable	Indicadores
	5.3. Actualización de procedimientos de acoso	5.3.1. Actualización de procedimientos de acoso	RR. HH. Gerencia	• Actualizar y difundir el protocolo de acoso laboral.
	5.4. Fomento de la conciliación familiar	5.4.1. Fomento de la conciliación familiar	RR. HH. Gerencia Comité de Empresa	• Presupuesto anual destinado a cubrir estas circunstancias.
	5.5. Gestión de la diversidad	5.5.1. Implantar medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI	RR. HH. Comisión de Igualdad Comité de Empresa	• Actualización del Plan de Igualdad con las medidas LGTBI
6. VISIBILIDAD ACTIVIDAD DE RR.HH.	6.1. Visibilidad en la web del IdISBa	6.1.1. Disponer de un apartado específico de RR.HH IdISBa	RR. HH. TIC Comunicación	• Visibilidad actividad RR.HH en la web del IdISBa.
	6.2. Visibilidad portal del empleado IdISBa	6.2.1. Mantenimiento del portal del empleado IdISBa	RR. HH	• % incidencias recibidas por el departamento / % incidencias subsanadas. • Asistencia y participación de las personas trabajadoras en los seminarios.

Cronograma

Para llevar a cabo el Plan de RR.HH del IdISBa se propone el siguiente calendario de trabajo:

Plan de RR.HH IdISBa Cronograma	2025	2026	2027	2028	2029
1. GESTIÓN DE RRHH					
1.1.1. Mantenimiento y mejora del Procedimiento de contratación y difusión de convocatorias de RR. HH. *Charter and Code*. OTM-R.					
1.1.2. Tutela y acompañamiento					
1.1.3. Estandarización de los procesos de gestión y control de RR. HH.					
1.1.4. Armonización y control de RR.HH en Fundanet.					
1.1.5. Simplificación administrativa: valorar proyecto de gestoría propia.					
2. HRS4R					
2.1.1. Captación del talento internacional					
2.1.2. Figura Ombudsperson					
3. PLAN DE ORDENACIÓN DE RRHH					
3.1.1. Consolidación del personal técnico y personal de gestión					
3.2.1. Favorecer la movilidad de investigadores e investigadoras para facilitar su formación en centros de referencia a nivel nacional e internacional, y contribuir a elevar el nivel de cooperación e internacionalización del IdISBa					
3.3.1. Aprobación del procedimiento de carrera investigadora					
3.3.2. Aprobación del procedimiento sobre la tasa de reposición del IdISBa					
3.4.1. Acciones para el impulso de la carrera del personal clínico investigador					
3.5.1. Formación específica en RR. HH.					
4. DESARROLLO PROFESIONAL Y PREVENCIÓN					
4.1.1. Renovación del convenio colectivo					
4.2.1. Gestión Prevención de Riesgos Laborales					
5. IGUALDAD, LIDERAZGO Y RELEVO GENERACIONAL					

5.1.1. Apoyo y fomento del liderazgo femenino					
5.2.1. Comités y tribunales paritarios					
5.3.1. Actualización de procedimientos de acoso					
5.4.1. Fomento de la conciliación familiar					
5.5.1. Implantar medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI					
6.VISIBILIDAD ACTIVIDAD DE RR.HH					
6.1.1. Disponer de un apartado específico de RR.HH IdISBa					
6.2.1. Mantenimiento del portal del empleado					